


Принято на общем  
собрании 1.09.2015 г.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома  
 Н.И. Шляпкина

УТВЕРЖДАЮ

Директор Центра  М.Г. Скалозубов

Введено в действие  
приказом № 89 от «1» сентября 2015 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

о критериях оценки эффективности деятельности работников  
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Центр искусств «Шарм» Московского района г. Казани

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее Положение) разработано на основании:

- Положения об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, разработанного в соответствии с Постановлением Кабинета министров Республики Татарстан от 18.08.2008 г. № 592 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Республики Татарстан»;
- Постановлением Кабинета Министров РТ № 678 от 24.08.2010 года «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений РТ»;
- Постановлением Кабинета Министров РТ № 140 от 10.03.2015 «О внесении изменений в Постановление Кабинета Министров РТ от 24.08.2010 № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений РТ»;
- Приказа Министерства образования и науки Республики Татарстан от 25.06.2013г. № 2441/13 «Об утверждении критериев оценки эффективности деятельности руководителей и работников государственных и муниципальных учреждений Республики Татарстан»;
- Трудового Кодекса Российской Федерации и определяет критерии выплат за качество выполняемых работ работниками учреждения по результатам труда за определенный отрезок времени.

1.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр искусств «Шарм» Московского района г. Казани (далее Центр).

1.3. Цель оценки результативности деятельности работников – обеспечение зависимости оплаты педагогического труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет

1.4. Цель оценки результативности деятельности работников – обеспечение зависимости оплаты педагогического труда от результатов работы путём объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счёт соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда Центра.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогических работников являются:

- проведение системной самооценки педагогическим работником собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества образовательной деятельности

1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности сотрудника Центра, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития Центра.

## **II. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности руководителей и педагогических работников**

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются коллективным договором Центра и настоящим Положением.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда сотрудника Центра в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Положение распространяется на следующие категории работников:

- заместитель директора (по учебной работе, по организационно-массовой работе и по административно-хозяйственной части);
- заведующий отделом;
- методист;
- педагог дополнительного образования;
- педагог – организатор;
- концертмейстер;
- балетмейстер.

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности педагогических работников Центра служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны свидетельства личных профессиональных достижений в образовательной деятельности, результатов обучения, воспитания и развития учащихся, вклада работника в развитие системы образования за определенный период времени, а также его участия в общественной жизни Центра.

2.5. Портфолио заполняется работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на

основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.6. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника на основе его личного портфолио в Центре приказом директора по согласованию с профкомом создается Комиссия, состоящая из представителей администрации, членов профкома.

2.7. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного директором Центра и согласованного с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

2.8. Председатель Комиссии назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.9. Результаты работы Комиссии Центра оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у директора Центра. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчёта простого большинства голосов.

2.10. В установленные приказом директора Центра сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) работники передают в Комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку 3 показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.11. Расчёт размеров стимулирующих выплат производится один раз в год по результатам отчетного периода (итоги учебного года). Стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно с 1 сентября по 31 августа данного учебного года.

2.12. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливается по основному месту работы и основной должности.

2.13. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности работников за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения (См. Приложение к Положению).

2.14. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности работников за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.15. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом работника, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику и утверждается приказом директора.

2.16. Количество баллов одного работника не должно превышать:

- директор – 100 баллов;
- зам. директора по учебной работе и по организационно-массовой работе – 70 баллов;
- зам директора по АХЧ – 65 баллов;
- зав. отделом- 65 баллов;

- методист – 55 баллов;
- педагог дополнительного образования – 50 баллов;
- педагог-организатор – 50 баллов;
- концертмейстер – 50 баллов;
- балетмейстер – 55 баллов.

2.17. В случае несогласия работника Центра с итоговым баллом работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.18. Комиссия Центра обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию сотрудника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.19. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник Центра имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам учреждения.

2.20. Стимулирующие выплаты директору устанавливаются Учредителем Центра.

### **III. Заключительные положения**

3.1. Объем средств, направляемый на стимулирующую выплату, составляет 15% от базовой части фонда оплаты труда работников Центра, установленной на текущий финансовый год.

3.2. Настоящее Положение распространяется на работников Центра.

### **IV. Срок действия Положения**

4.1. Срок действия настоящего Положения - до принятия нового положения о критериях оценки эффективности деятельности работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр искусств «Шарм» Московского района г. Казани.